Canada Industrial Relations Board | Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Martin Benoit,

plaignant,

et

Section locale 91 de Teamsters Canada,

intimé,

et

United Parcel Service du Canada ltée,

employeur.

Dossier du Conseil : 28175-C
Référence neutre : 2011 CCRI **568**
Le 15 février 2011

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) se composait de Me Louise Fecteau, Vice-présidente, ainsi que de MM. André Lecavalier et Norman Rivard, Membres.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant pris connaissance de tous les documents au dossier, le Conseil est convaincu que la documentation dont il dispose lui suffit pour trancher la plainte sans tenir d'audience.

Représentants des parties au dossier

M. Martin Benoit, en son propre nom;
M[e] David Spears, pour la section locale 91 de Teamsters Canada;
M[e] Denis Manzo, pour United Parcel Service du Canada ltée.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M. Norman Rivard, Membre.

I – Nature de la plainte

[1] Il s'agit d'une plainte déposée le 1[er] juin 2010 par M. Martin Benoit (le plaignant), dans laquelle il allègue que la section locale 91 de Teamsters Canada (le syndicat) a violé l'article 37 du *Code*.

[2] Le plaignant soutient que le syndicat a refusé de le représenter en français et qu'il a aussi refusé de le représenter à une audience de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario (la CSPAAT) parce qu'il exigeait d'y être représenté en français. Il soutient également qu'il n'a pas réussi à obtenir une copie de la convention collective en français.

II – Contexte et faits

[3] Le plaignant travaille comme messager-chauffeur à temps partiel pour United Parcel Service du Canada ltée (UPS ou l'employeur) à Ottawa. Il est au service de UPS depuis janvier 2003.

[4] Le 5 janvier 2010, le plaignant a subi une blessure au dos pendant qu'il travaillait au dépôt de UPS. Il est parti en congé de maladie pendant un mois durant lequel il a reçu des prestations de la CSPAAT.

[5] Le 20 mars 2010, la CSPAAT a avisé le plaignant par écrit que UPS avait décidé de contester la décision de la CSPAAT de verser au plaignant des prestations pendant la période durant laquelle il était en congé de maladie.

[6] Le 23 mars 2010, le plaignant a envoyé deux lettres au syndicat pour demander à être représenté en français et pour informer le syndicat que UPS contestait la décision de la CSPAAT de lui verser des prestations.

[7] Le 8 avril 2010, le plaignant a écrit au syndicat pour l'aviser qu'il voulait présenter un grief contre l'employeur parce que ce dernier contestait le versement de prestations par la CSPAAT.

[8] Le 7 mai 2010, afin d'être représenté par le syndicat, le plaignant a envoyé à M. Roy Graham, l'agent syndical, toute la documentation ayant trait à la demande de prestations qu'il avait présentée à la CSPAAT.

[9] Dans une lettre datée du 13 mai 2010, le plaignant a demandé au syndicat de le représenter à l'audience de la CSPAAT.

[10] Le 13 mai 2010, le syndicat a répondu au plaignant en lui envoyant une lettre qui se lit en partie comme suit :

> Pour ce qui est de votre affaire relative à la CSPAAT, comme vous le savez, ces questions sont régies par la législation et ne relèvent pas de la convention collective. Nous ne pouvons pas présenter de grief au sujet d'une décision de la CSPAAT. Les droits que vous confère la législation sont personnels. Il est vrai que la section locale 91aide ses membres à traiter de questions relatives à la CSPAAT. Parfois, nous conseillons à un membre de consulter un avocat spécialisé dans le domaine. Dans votre cas, comme la documentation de la CSPAAT est en français, nous sommes tout simplement incapables de traiter votre dossier. Les dossiers de la CSPAAT sont souvent volumineux et comprennent des documents techniques. Notre spécialiste de la CSPAAT n'est pas à l'aise de s'occuper de documents en français.
>
> (traduction)

[11] Le plaignant soutient que, depuis qu'il a commencé à travailler pour UPS, il n'a jamais pu être représenté en français, et qu'il a donc dû se représenter lui-même à l'audience de la CSPAAT.

III – Positions des parties

A – Le plaignant

[12] Le plaignant a déposé un grand nombre de documents auprès du Conseil. Les allégations qu'il a avancées dans sa plainte sont résumées ci-dessous.

[13] Le plaignant soutient que le syndicat a refusé de le représenter à l'audience de la CSPAAT parce qu'il avait demandé que l'audience ait lieu en français, car il s'agit de sa langue maternelle. Ainsi, il a dû se représenter lui-même devant la CSPAAT relativement à la demande de prestations contestée par l'employeur.

[14] Le plaignant soutient qu'il est victime de discrimination et que, depuis qu'il a été embauché par UPS, il n'a jamais pu recevoir de services dans sa langue maternelle, le français. Il soutient qu'il a le droit d'être représenté en français.

[15] À titre de mesure de redressement, le plaignant demande que le syndicat le représente en français à l'audience de la CSPAAT. Il veut aussi obtenir copie, en français, de la convention collective et d'autres documents. Le 29 juillet 2010, le plaignant a envoyé une lettre au syndicat pour exiger formellement une copie de la convention collective en français.

[16] Le 28 septembre 2010, le plaignant a avisé le Conseil qu'il avait recommencé à travailler le 24 septembre 2010, mais il a précisé que le syndicat ne l'avait pas aidé à effectuer ce retour au travail. Il soutient que le syndicat refuse encore de lui fournir de l'aide en français.

B – Le syndicat

[17] Selon le syndicat, M. Benoit est parfaitement bilingue et travaille dans un milieu principalement anglophone. Le syndicat soutient que, depuis qu'il a commencé à travailler pour UPS, le plaignant a toujours été représenté en anglais. Le syndicat allègue que le plaignant ne soulève la question de la langue qu'aux seules fins de porter plainte contre le syndicat ou l'employeur. Le syndicat explique qu'un seul de ses cinq représentants à temps plein est parfaitement bilingue et capable d'offrir aux membres de l'unité de négociation des services en français. L'agent syndical responsable de l'unité de négociation chez UPS parle seulement anglais.

[18] Le syndicat affirme que, même si plusieurs travailleurs et cadres du dépôt d'Ottawa sont bilingues, les travailleurs doivent pouvoir fonctionner en anglais pour y travailler. Le syndicat a fourni les renseignements suivants à cet égard :

1) toutes les instructions et les directives sont données en anglais aux travailleurs;
2) la formation est donnée en anglais;
3) la plupart des formulaires et des documents de travail sont en anglais;
4) les relations du travail entre le syndicat et UPS ont toujours été menées en anglais.

[19] Le syndicat affirme que M. Benoit est capable de parler et d'écrire en anglais et que, jusqu'à tout dernièrement, il communiquait avec son superviseur en anglais. Le plaignant a aussi déjà communiqué avec le syndicat en anglais, présenté des griefs en anglais et déposé des plaintes auprès du Conseil en anglais.

[20] Selon le syndicat, jusqu'à récemment, la langue de communication préférée du plaignant était l'anglais, et il ne s'était jamais plaint à ce sujet, ni n'avait jamais même demandé au syndicat de le représenter en français.

[21] Le syndicat affirme que l'attitude du plaignant a changé en février 2010, lorsqu'il a fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour insubordination. Il a alors présenté un grief en français et affirmé qu'il avait fait l'objet d'une mesure disciplinaire parce qu'il ne voulait plus parler anglais.

[22] Le 22 février 2010, l'agent syndical, M. Graham, a organisé une réunion d'examen du grief avec UPS afin de régler la question disciplinaire susmentionnée. Comme M. Benoit a refusé d'assister à la rencontre avec l'employeur, l'agent syndical l'a envoyé dans une autre pièce et a ensuite fait la navette entre les deux pièces afin de régler le grief.

[23] Selon le syndicat, pendant la réunion tenue en février, le plaignant a dit à M. Graham qu'il voulait les services d'un représentant francophone. M. Graham a rappelé au plaignant que le syndicat l'avait toujours représenté en anglais, que cela n'avait jamais posé problème et que, s'il insistait pour être représenté en français, le processus serait ralenti. M. Graham a expliqué au plaignant qu'il pouvait faire en sorte qu'un superviseur francophone participe à la réunion. M. Benoit a finalement accepté que la réunion ait lieu en anglais, et le grief a été réglé.

[24] Le syndicat affirme qu'à compter du 23 mars 2010, il a pris des mesures pour aider M. Benoit à comprendre toutes les communications liées à son dossier. Le 31 mars 2010, le syndicat a fait appel à un agent syndical bilingue pour qu'il aide à faire la traduction. Peu après le début de la réunion, M. Benoit a dit qu'il préférait parler à l'avocat en anglais au lieu d'avoir recours à un traducteur. Le plaignant a expliqué que sa préférence pour le français s'appliquait seulement à ses rapports avec UPS.

[25] Le 6 juillet 2010, le syndicat a envoyé une autre lettre au plaignant, laquelle se lit en partie comme suit :

> Pour ce qui est de communiquer avec vous en français, nous cherchons à vous accommoder avec les ressources limitées dont nous disposons. Vous comprendrez que la section locale est extrêmement occupée et que nous n'avons ni le temps ni la capacité de vous fournir des traductions fidèles de toutes nos communications. Nous savons que vous et votre mère êtes parfaitement bilingues. Nous croyons que vous pouvez comprendre nos lettres. Cependant, si vous avez de la difficulté à comprendre quelque chose ou

si vous avez la moindre question au sujet de vos griefs, n'hésitez pas à nous le dire. Nous ferons notre possible pour vous donner les explications nécessaires.

(traduction)

[26] Le syndicat soutient que le plaignant ne dispose pas d'un droit – que ce soit en vertu de la convention collective, du *Code* ou de toute autre loi – d'être représenté en français par le syndicat, et ce, même si le syndicat a pris des mesures raisonnables pour aider le plaignant à se faire comprendre dans la prétendue langue de son choix. De plus, le syndicat affirme qu'il n'est pas tenu de représenter le plaignant dans les affaires relatives à la CSPAAT, car elles ne relèvent pas de la convention collective.

[27] Le syndicat affirme qu'il n'a pas manqué aux obligations que l'article 37 du *Code* lui impose à l'égard du plaignant et il demande le rejet de la plainte.

C – L'employeur

[28] L'employeur a transmis une lettre au Conseil dans laquelle il déclarait avoir pris connaissance de la plainte du plaignant et de la réponse du syndicat.

[29] L'employeur affirme que le plaignant a accès à des versions française et anglaise de la convention collective. De plus, l'employeur soutient que le plaignant est parfaitement bilingue et qu'il n'a jamais eu de difficulté à communiquer avec les clients et ses collègues en français ou en anglais.

[30] L'employeur explique que le plaignant travaille pour lui depuis plusieurs années et que la question de la langue n'a jamais posé problème jusqu'à récemment, lorsque le plaignant a reçu un avertissement parce qu'il avait fait preuve d'insubordination à l'endroit de son superviseur.

IV – Analyse et décision

[31] Après avoir examiné les documents au dossier, le Conseil a constaté que le plaignant a été impliqué dans certaines autres affaires portant sur le milieu de travail qui ne sont pas nécessairement liées à la présente plainte. Par conséquent, le Conseil ne traitera pas de ces affaires. L'article 37 du *Code* est libellé comme suit :

> 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[32] Puisque le fardeau de la preuve incombe au plaignant dans le cas de plaintes fondées sur l'article 37 du *Code*, celui-ci doit présenter suffisamment de faits pour démontrer que, selon la prépondérance des probabilités, le syndicat a manqué aux obligations que lui impose l'article 37 du *Code*. Le Conseil juge normalement que le syndicat s'est acquitté de son devoir de représentation juste s'il a fait enquête sur les circonstances, obtenu tous les détails relatifs à l'affaire, évalué le bien-fondé de la plainte, tiré des conclusions réfléchies sur la question de savoir s'il y a lieu de donner suite à la plainte, et s'il a informé l'employé des motifs de sa décision.

[33] Le Conseil ne remet pas en question la décision prise par le syndicat. L'objet d'une plainte fondée sur l'article 37 du *Code* n'est pas d'appeler de la décision du syndicat, mais de faire en sorte que le Conseil se penche sur le processus décisionnel du syndicat, et non sur le bien-fondé de la décision elle-même (voir *Fred Blacklock*, 2001 CCRI 139; et *Yvonne Misiura*, 2000 CCRI 63).

[34] Le Conseil comprend que le plaignant ait pu vivre une période difficile après son accident du travail ainsi qu'en raison d'une situation personnelle particulièrement complexe. Le Conseil considère avec sérieux les allégations du plaignant voulant qu'il n'ait pas été adéquatement représenté par son syndicat en raison de son statut de francophone. Il s'agit d'une question très délicate à laquelle les syndicats doivent porter une attention particulière. Le Conseil a traité de cette question dans l'affaire *Francesco La Giorgia*, 2004 CCRI LD 1162. Il était alors saisi

d'une plainte déposée en vertu de l'article 37 du *Code* et dans laquelle le plaignant alléguait que son syndicat avait agi de manière discriminatoire à son endroit parce qu'il était anglophone et que ce syndicat ne fournissait pas de services dans les deux langues officielles. Le Conseil a fait les commentaires suivants à cet égard :

> Néanmoins, le Conseil veut apporter des commentaires sur la question de la communication et de la langue, qui est importante pour le plaignant. Il est vrai que la langue et la façon de s'exprimer utilisées par les représentants en matière de relations du travail peuvent paraître complexes aux yeux des membres qui traitent avec le syndicat, en particulier si la conversation ou la documentation n'est pas dans la langue officielle de leur choix.
>
> Même s'il appert qu'il n'y a aucune obligation contractuelle ou juridique enjoignant au syndicat de s'adresser au plaignant en anglais, dans de telles circonstances, il est recommandé que le syndicat trouve une personne ou tout autre membre pour assister le plaignant dans la langue de son choix. Cela permettrait d'éviter certains malentendus, en particulier lorsque les membres en règle doivent comprendre parfaitement et être à l'aise avec les décisions du syndicat concernant leurs griefs...
>
> (page 8)

[35] Le Conseil estime que ces commentaires demeurent tout aussi appropriés et importants. Dans le cadre d'une plainte déposée en vertu de l'article 37 du *Code*, la question linguistique doit faire l'objet d'une évaluation en fonction du contexte et des faits particuliers de chaque affaire.

[36] En l'espèce, le Conseil constate que le syndicat et le plaignant oeuvrent dans un environnement de travail anglophone et que les ressources humaines bilingues du syndicat sont très limitées. Cependant, le syndicat a fait des efforts afin de s'assurer que le plaignant comprenne adéquatement le cheminement de ses dossiers et la correspondance qui lui était acheminée. Le Conseil a de plus constaté l'engagement pris par le syndicat de fournir au plaignant une version française de la nouvelle convention collective.

[37] Le Conseil a, en outre, noté que lors de la rencontre tenue le 31 mars 2010, le plaignant a décidé de s'exprimer en anglais avec le syndicat et de ne pas utiliser les services de traduction en français qui lui avaient été offerts.

[38] En l'espèce, les faits démontrent que le syndicat s'est penché sur l'affaire et a fait des efforts pour accommoder le plaignant en français avec les ressources dont il disposait. De plus, les documents versés au dossier révèlent que le plaignant comprend très bien l'anglais.

[39] De plus, le Conseil estime que le syndicat affirme, avec raison, qu'il n'est pas tenu de représenter le plaignant dans les affaires relatives à la CSPAAT, car elles ne relèvent pas de la convention collective.

[40] Après avoir examiné minutieusement les documents présentés par les parties, le Conseil conclut que rien ne démontre que le plaignant a été victime de discrimination ou que le syndicat a agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi. Le Conseil est donc d'avis qu'en l'espèce, le syndicat n'a pas manqué au devoir de représentation juste prévu par l'article 37 du *Code*.

[41] Pour tous les motifs énoncés ci-dessus, la plainte est rejetée.

[42] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Louise Fecteau
Vice-présidente

André Lecavalier
Membre

Norman Rivard
Membre